

Journée d'étude du 10 avril 2024 sur la question de l'inclusion, organisée par  
le Collectif des Festivals de Cinéma et d'Audiovisuel de Nouvelle-Aquitaine  
et ALCA Nouvelle-Aquitaine

## Prévention des VHSS

**Chloé Folens, animatrice de la journée :** Cette table ronde va porter sur la lutte contre les VHSS. Nous sommes en compagnie de Aude Merlet (direction communication chez AUDIENS), Thomas Delemer et Chloé Lanceplaine (conseillers emploi à l'AFDAS), Mathy Mendy (Collectif 50/50), Sophie Lainé (directrice de casting et administratrice du collectif 50/50) et Baptiste Heynemann (délégué général de la Commission Supérieure Technique de l'Image et du Son). Nous serons rejoints par Leslie Thomas (secrétaire générale du CNC).

Le travail du Collectif 50/50 a été crucial avec la mise en place de dispositifs de prévention aux VHSS renforcés. Ce sont des dispositifs qui existent dans le Code du Travail, il y a une obligation légale et le CNC ainsi que le ministère de la Culture s'en sont emparé et ont adapté les dispositifs en fonction des différents métiers.

**Sophie Lainé (Directrice de casting et administratrice du collectif 50/50) :** À la création du collectif il y a 6 ans à peu près, les VHSS ont très vite été un sujet important (pour donner suite aux affaires liées au mouvement #MeToo, et à l'affaire Weinstein plus particulièrement). Nous nous sommes rendu compte que les VHSS, dans nos métiers, étaient liées au fait que les hommes sont majoritairement à la tête de beaucoup de choses. Donc, peut-être qu'opter pour la parité permettait de remettre en cause ce pouvoir de domination. Le premier travail que nous avons fait : création du livre blanc, qui est presque comme une étude universitaire (cela a duré environ 2 ans). Ce livre a ensuite été « vulgarisé » dans un autre document qui s'appelle le Kit de prévention, qui a été mis en place pour tous les professionnels du cinéma comme une ressource. C'est accessible pour tout le monde, il y a toutes les ressources pour savoir comment lutter contre les VHSS dans nos métiers. Pour donner suite à cela, le CNC a mis en place une campagne de sensibilisation obligatoire : les producteurs et productrices ont commencé à s'informer, se sensibiliser. L'année dernière, nous avons demandé que cette sensibilisation soit accessible pour tous les salariés (technique, interprétariat etc.) car ces connaissances-là sont importantes pour tout le monde. Nous trouvons injuste que ce soient seulement les employeurs qui puissent en bénéficier. Il faut comprendre les gradations de la violence, pour mieux en parler quand il y a quelque chose qui se passe.

Pour définir ce que sont les VHSS, cela débute avec des agissements discriminatoires sexistes, racistes, liés à un handicap... (il y en a 25 qui sont répertoriées dans le Code du Travail) ; il y a aussi le harcèlement sexuel, ce sont des répétitions d'agissements, de paroles... Un employeur a le devoir de sanctionner, d'agir contre le salarié afin d'assurer la sécurité de ses salariés. Ensuite, il y a les agressions sexuelles : il y a 5 endroits du corps qui sont considérées comme des agressions sexuelles (bouche, poitrine, entre-jambe, sexe et fesses ; il peut y avoir aussi le cou). Et enfin, la dernière strate qui est la plus violente : le viol.

**Leslie Thomas (Secrétaire générale du CNC) :** L'intervention du CNC s'est inscrite dans la continuité du travail porté par le Collectif 50/50. En 2019, les assises pour l'égalité et la diversité du collectif se tiennent au CNC et à la suite de cet événement, un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre avec des associations, des partenaires sociaux, le Ministère,

AUDIENS... En janvier 2021, le ministre de la Culture conditionne les aides à la production du CNC aux obligations de suivi légales instaurées par le Code du Travail en matière de prévention et de lutte contre les VHSS. Donc, janvier 2021 c'est la première conditionnalité des aides du CNC, au respect par leur demandeur, un certain nombre d'obligations légales ; et pour accompagner au mieux les producteurs, le choix qui est fait c'est de proposer des formations obligatoires pour qu'ils comprennent quelles sont ces obligations légales et comment ils doivent prévenir, lutter, contre les VHSS. À l'été 2024, nous aurons formé 6 200 mandataires sociaux et 1 300 exploitants de salles de cinéma. Il était très important pour nous de proposer cette formation, de la payer et de la mettre à disposition gratuitement à destination des porteurs de projet car nous voulions identifier les facteurs de risques spécifiques à nos filières et à nos métiers. Cette formation s'est déployée sur l'ensemble du territoire national, ainsi que dans les DOM. À cette conditionnalité des aides, qui date de 2021, nous allons en rajouter une seconde en 2024 puisqu'à compter de cet été nous aurons une obligation de suivi de formation pour les équipes de tournage. Cette décision a été annoncée par Rima Abdul Marak en décembre dernier, nous sommes en train de faire une concertation avec les autres organisations syndicales (côté employeurs et côté salariés) pour pouvoir bien définir le périmètre de cette nouvelle conditionnalité des aides et de cette nouvelle obligation de suivi de formation. L'AFDAS va nous accompagner : élaboration du cahier des charges de cette formation et financer 100 % de cette opération de formation. L'idée c'est d'être dans une logique d'expérimentation, d'un éventuel élargissement à d'autres secteurs. En revanche, nous ne touchons pas aux festivals car il n'y a pas de conditionnalité des aides au suivi de ce type de formations, mais nous allons renforcer le travail qui a été initié en 2020 puisque nous allons rajouter les réalisateurs, les chefs de postes, une partie des équipes technique (ils suivront une formation en distanciel, et une mise en situation sur le démarrage du tournage pour voir comment se traduit cette tolérance zéro). Dans le cadre de la proposition Loi Cinéma présentée en février dernier, un amendement a été proposé et vise à suspendre les aides du CNC pour les films dont les productions ont fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits de VHSS. C'est aussi un autre outil qui vient compléter le dispositif réglementaire qui s'applique aux aides du CNC.

Ce qui est très important dans une cellule d'écoute c'est que c'est une initiative qui a été portée par plusieurs partenaires sociaux. Aujourd'hui, elle est opérée et financée par le ministère de la Culture. Cela témoigne aussi de la mobilisation forte des partenaires sociaux sur ces sujets-là. Le CNC est amené à mettre à disposition des ressources documentaires en ligne qui proviennent de divers organismes comme le collectif 50/50, des travaux du Comité Central d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail, qui permettent d'accompagner les employeurs qui sont confrontés à ce type de situations. Nous allons orienter les personnes vers la cellule d'écoute d'AUDIENS car elle dispose à la fois de ressources médicales, mais aussi juridiques pour pouvoir accompagner les victimes et avoir la capacité d'effectuer un travail de suivi.

**Sophie Lainé :** La cellule d'écoute n'est d'ailleurs pas que pour les victimes, c'est aussi pour les témoins.

**Leslie Thomas :** Le Code du Travail dit très clairement qu'il y a obligation d'avoir un référent harcèlement dès lors qu'on a un collectif de travail de plus de 250 salariés. Dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel, le choix qui a été fait est de pouvoir avoir des référents en deçà de ce seuil de 250 salariés. Nous pouvons comparer ça avec les référents COVID qui ont été créés

pour de meilleures prises en charge sur les tournages... Aujourd'hui, il y a quasiment des référents harcèlement qui sont désignés au sein de l'équipe de production. En revanche, ce n'est pas parce qu'il y a un référent que la responsabilité lui incombe : en droit du travail, la responsabilité sur des moyens renforcés pour protéger les salariés repose sur l'employeur, pas sur le référent harcèlement. Ce dernier a le rôle d'intermédiaire entre la victime, la production, une équipe qui est témoin d'une agression etc.

**Sophie Lainé** : D'ailleurs, ce n'est pas un poste, c'est une mission de volontariat. Il y a beaucoup de référents anti-harcèlement qui ne sont pas formés, j'invite les techniciens, les acteurs... à se former. C'est important car c'est une mission à haute responsabilité.

**Chloé Folens** : Il y a aussi la clause assurancielle qui s'applique aux tournages, moins aux manifestations culturelles, mais qui est tout aussi importante car cela permet aux employeurs de traiter au mieux ces questions tout en prenant en compte les contraintes économiques qui, souvent, amènent les violences à rester silencieuses.

**Leslie Thomas** : En 2021, dans la continuité de l'ensemble de ces dispositifs il y a eu la mise en place de cette clause pour le risque d'interruption d'un tournage jusqu'à 5 jours et jusqu'à 500 000 € pour qu'un producteur qui ait eu un signalement d'une VHSS puisse mener l'enquête et déterminer les éventuelles responsabilités et arbitrer sur les décisions à prendre. Deux compagnies d'assurance vont proposer ça aux producteurs à titre gratuit. Aujourd'hui, cette première étape n'est pas satisfaisante : il faut repenser cette clause. C'est important d'avoir une clause car les coûts d'interruption de tournage sont tels qu'une présumée victime peut hésiter à prendre la parole, à signaler une situation de VHSS, au risque de préjudicier au collectif de travail, de préjudicier le film...

**Intervention public** – Je me demandais pourquoi les festivals n'étaient pas conditionnés à ces obligations ?

**Leslie Thomas** : Il n'y a pas de position de principe par rapport à ça. Nous avons commencé par les aides à la production car c'est l'essentiel des financements que le CNC attribue à la filière cinéma et audio-visuel. Les volumes sont considérables : 6 200 producteurs et exploitants qui sont formés à l'échéance de juillet 2024 (en 4 ans). Nous allons élargir aux équipes de tournage pour les films d'initiative française. Nous y allons de manière progressive.

**Sophie Lainé** : Pour que la clause assurancielle fonctionne il faut qu'il y ait une plainte et un signalement au Procureur de la République, mais cela prend du temps, donc il y a un gros travail à réaliser avec les assurances.

**Leslie Thomas** : Le fait générateur concernant les clauses n'a jamais été le dépôt de plainte, mais plutôt le signalement au Procureur de la République par l'employeur. Or, il y a des dérives entre le signalement et le dépôt de plainte, car ce dernier est individuel. Le mode opératoire n'est donc pas satisfaisant et nous travaillons pour proposer quelque chose qui sera plus adapté à la réalité du besoin.

**Chloé Folens** : Vous avez évoqué quelques perspectives, mais y'a-t-il d'autres besoins qui ne seraient pas couverts par les dispositifs existants ?

**Leslie Thomas :** En matière de risques il y a tout ce qui concerne les scènes d'intimité. Nos partenaires sociaux ont travaillé à l'élaboration de fiches métiers sur la coordination d'intimité qui ont été publiées en décembre dernier. Des formations de coordination d'intimité vont être proposées, en début 2025 nous allons former des professionnels. C'est un sujet délicat et problématique, les organismes vont être force de proposition sur cette thématique. Chaque partenaire social va apporter leur pierre à l'édifice : il y a ce qui relève du juridique, de la réglementation, de la négociation, des associations qui vont pousser les pouvoirs publics à agir dans un autre domaine, dans l'unique but de faire apparaître des leviers et des solutions pour que cela arrive le moins possible.

**Chloé Folens :** Non seulement les structures des manifestations culturelles peuvent se former sur la base du volontariat, mais il est à noter que la responsabilité des employeurs type producteurs sur la sécurité de leurs équipes et la prévention des VHSS elle va bien au-delà des tournages, et jusqu'aux tournées de promotion des films en France. Donc, la responsabilité des producteurs restent engagée.

**Sophie Lainé :** Pour participer aux réunions des partenaires sociaux, des syndicats, les festivals sont des endroits assez flous car les gens ne sont pas contractualisés à ce moment-là.

**Chloé Folens :** Est-ce que sur la question de la diffusion en festival ça ne peut pas relever du distributeur ?

**Leslie Thomas :** Le problème c'est que la question de la responsabilité est aussi rattachée au lien contractuel qu'il y a entre deux personnes (le lien de subordination hiérarchique). Quand il n'y a pas de lien, la question de la responsabilité est difficile du point de vue du droit. Néanmoins, sur le moment précis de la question des festivals, la responsabilité incombe un producteur, un organisateur de festival ? C'est le bas qui blesse, cela nécessite plus de précision. Mais de l'autre côté, la responsabilité d'un festival n'est pas non plus absente. C'est donc pour ça que nous avons recours aux tribunaux pénaux qu'aux prudhommes, mais ce n'est pas parce qu'il n'y a pas ce lien contractuel qu'il n'y a pas de possibilités de recours. Une situation d'agression sur un festival pourrait tout à fait faire l'objet d'un accompagnement de la part de la cellule d'écoute AUDIENS pour que la présumée victime puisse bénéficier d'une aide médicale et juridique.

**Chloé Folens :** J'imagine qu'il y a des problématiques internes dans les festivals, en termes de responsabilité ; souvent l'employeur c'est le CA, mais ça ne veut pas forcément dire que c'est ce dernier qui met en œuvre la manifestation et qui assure la prévention.

**Intervention public** – Effectivement dans les festivals il y a beaucoup de bénévoles, nous travaillons dans un cadre qui est très spécifique et nous, nous sommes inspirés du Livre Blanc. Le CNC nous permet d'aider à construire un cadre qui n'est pas simple à bâtir, car même dans une zone grise cela reste pertinent. En effet, il y a quand même une omerta qui continue de régner, mais mettre en place un dispositif commun me semble important.

**Leslie Thomas :** Je rebondis sur le bénévolat... C'est comme dans les salles de cinéma, les situations sont différentes du point de vue du statut des salariés (bénévoles, salariés droit

public/privé). Dans le cadre de la formation que nous avons proposé pour les exploitants, nous avons dû gérer toutes ces problématiques-là qui sont un élément de complexité pour les organisateurs, mais je prends note sur la question des organisateurs de festivals.

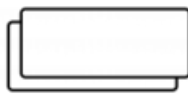
**Intervention public** – Du côté des festivals de musiques, des choses n'ont pas déjà été mises en place ?

**Leslie Thomas** : Le CNM a conditionné les aides à la production, à l'image de ce que nous avons pu faire au CNC.

**Baptiste Heynemann (Délégué général de la Commission Supérieure Technique de l'Image et du Son)** : Nous formons beaucoup de festivals, y compris les festivals de musique. Cela correspond à l'obligation de la mise en place par le CNM, mais à la différence du CNC qui a choisi d'accueillir une formation de sensibilisation pour les bénéficiaires d'aides, le CNM a choisi de demander aux responsables de l'évènement de fournir une attestation de formation. Nous formons les équipes entières, à la suite de l'obligation du CNM.

**Aude Merlet (Direction communication chez AUDIENS)** : Pour compléter sur le sujet des festivals de musique, il y a surtout le public. Beaucoup d'associations, telles que Safer, existent dans les milieux dits « festifs ». Safer a été mis en place par Marsatac à Marseille : leur objectif est de proposer une formation en ligne pour les bénévoles, il y a un espace dédié, et une formation d'équipe de sécurité mais c'est un problème car ce sont des personnes tournantes. Il y a aussi une application pour les festivaliers sur place, avec une safe place.

**Chloé Lanceplaine & Thomas Delemer (conseillers emploi à l'AFDAS)** : L'AFDAS a mis en place une offre de services pour prévenir et agir contre les VHSS. Cette offre a été mise en place en 2021 et s'articule autour de 3 axes : sensibiliser, former et pouvoir accompagner. Pour la sensibilisation, nous souhaitons toucher le public le plus large avec la mise en place de capsules vidéo sur internet. Ces vidéos s'adaptent à la connaissance de chacun pour pouvoir s'informer sur ce sujet. En 2022, il y a eu la mise en ligne d'un Centre de Ressources Multimédia, en partenariat avec OLECIO, sur lequel toutes les ressources internet que nous pouvons trouver sont à la disposition de tous pour pouvoir s'informer. Il y a une partie formation, cela s'adresse aux entreprises qui sont adhérentes à l'AFDAS ainsi que leurs salariés, pour les intermittents et les artistes-auteurs. Les conditions d'accès ont été facilitées : pour les intermittents du spectacle et pour les artistes-auteurs cela n'impacte pas les droits à la formation qu'ils pourraient mobiliser pour leurs pratiques professionnelles, ils peuvent suivre ces formations qui font partie d'une offre catalogue qui a été négociée ; ils suivent, selon leurs besoins d'informations sur le sujet, une ou plusieurs formations sans que cela n'impacte leurs droits. Pour les entreprises, les branches de l'AFDAS décident annuellement des orientations budgétaires qui doivent être prises, donc ce qui est décidé c'est que pour les secteurs concernés l'offre de formation n'impacte pas les budgets et les plafonds annuels de la structure : des fonds sont sanctuarisés dans ce sens pour ne pas alourdir le poids des formations obligatoires sur la responsabilité des employeurs. Il y a énormément de formations de prévention qui sont mises en place tout au long de l'année, cela impacte le plan de formation des employeurs, donc c'est vraiment très incitatif : dès lors que vous êtes volontaire, vous pouvez initier une démarche et un plan de lutte (mais bien sûr ce n'est pas une obligation). Nous avons mis en place un appel d'offre pour donner suite à une sollicitation du



ministère de la Culture qui va répondre à tous ces attendus, en complément de tout ce que le CNC a pu déjà mettre en place pour pallier les besoins et les obligations. C'est une offre de formation qui se décline sur 4 parcours. La Commission Supérieure et Technique, qui fait partie de l'une des structures retenues dans notre offre, va détailler ces différents parcours.

**Chloé Lanceplaine** : Les formations qui font partie du catalogue sont entièrement prises en charge, donc il n'y a aucun reste à charge (que ce soit pour les entreprises ou les particuliers).

**Baptiste Heynemann** : À la suite de la mise en place par l'AFDAS de cet appel d'offre, la CST A répondu et nous avons été une dizaine d'organismes de formation à être habilités par l'AFDAS pour pouvoir délivrer des formations à la prévention des VHSS. Pour définir ce qu'est la CST, c'est une association avec 3 grandes missions principales : l'échange de bonnes pratiques entre professionnels, accompagner les professionnels par des formations et la promotion de l'ensemble des métiers qui concourent à la fabrication d'une œuvre. Dans le catalogue de l'AFDAS, plusieurs choses sont intéressantes. Il y a le cycle transition écologique par exemple. Aujourd'hui, nous allons parler des VHSS. Il y a 4 parcours qui sont proposés par l'AFDAS : comprendre les fondamentaux des VHSS, ensuite il y a une formation pour les encadrants qui dure deux jours et qui commence par la formation « comprendre », une formation au plan de prévention (obligation mise en place par le CNC, un rappel à la loi pour rappeler la responsabilité du patron de l'entreprise), une formation pour être ambassadeur. Les ambassadeurs référents sont une rare fonction où l'on se forme dans l'espoir que nous n'ayons pas besoin de l'utiliser car l'objectif est qu'il n'y ait aucun problème. C'est une mission en plus et non pas une fonction dédiée : c'est une situation assurancielle, on ne veut pas que les assurances entrent en œuvre. Nous conseillons d'avoir des hommes et des femmes à ces postes stratégiques de référents. La CST accompagne les formations, mais le groupe EGAE qui est un organisme spécialisé dans les interventions de prévention contre le harcèlement qui mène ces formations. Les formations sont en présentiel, en distanciel, en région... et sont prises en charge entièrement. Il faut que l'employeur soit adhérent à l'AFDAS, et il faut avoir fait la demande de prise en charge surtout pour les intermittents et artistes-auteurs. Pour la démarche, il faut se rapprocher de l'un des prestataires, car il y a un cahier des charges précis, et voir si vous pouvez mettre en place une formation en interne ou en inter-entreprises. Une fois le choix de formation fait, vous n'avez plus qu'à faire la demande de prise en charge sur notre site, sur l'espace adhérent.

**Thomas Delemer** : Vous pouvez faire une formation avec un festival, mais vous ne pouvez pas porter la demande de prise en charge car les fonds de la formation proviennent des contributions salariales donc il faut que nous puissions rattacher le financement de la formation à un salarié (permanent, intermittent...) ou alors sur le fond des auteurs. Donc, les bénéficiaires doivent être rattachés à la structure demandeuse. C'est vrai que nous avons souvent le cas de personnes sur des établissements publics qui mélangent des contrats de droit privé et de droit public, mais on ne peut prendre en charge que pour le privé. Donc, il faut faire plusieurs demandes et c'est ce qu'on appelle de l'inter-entreprise, vous pouvez très bien convenir d'une session avec le prestataire et d'organiser cette prestation à un endroit précis ou en distanciel.

**Baptiste Heynemann** : Vous n'avez pas forcément besoin d'être à l'AFDAS pour bénéficier de formations sur la thématique des VHSS, il existe évidemment beaucoup d'organismes qui

proposent des formations, c'est intersectoriel. Concernant le nombre de personnes par session, personnellement nous sommes entre 5 et 12 personnes maximum. Ce qui permet d'avoir un groupe où l'échange est plus fluide et pratique, au cas par cas. Ce ne sont pas des groupes de parole, mais cela permet d'aborder de façon sereine ces thématiques qui peuvent être parfois intimes. Dans certains groupes, il y a eu parfois des témoins d'actes, des victimes qui n'avaient jamais rien dit, et les formateurs savent appréhender cela correctement.

**Sophie Lainé** : Dans chaque groupe, il y a forcément une victime à chaque fois. C'est la réalité des chiffres nationaux en France.

**Thomas Delemer** : Ce n'est pas déduit du plan de formation. Comme je le disais, il y a votre plan de formation annuel. Les fonds ont été sanctuarisés, ce sont des fonds conventionnels, ce qui n'impacte en aucun cas le plan de formation de la structure.

**Aude Merlet** : Quand on parlait des décisions tout à l'heure, pour les structures associatives, est-ce que les membres du Conseil d'Administration bénévole peuvent bénéficier des formations ? Pour les structures, y'a-t-il un nombre limite de personnes qui peuvent en bénéficier ?

**Thomas Delemer** : Il y a certaines branches pour lesquelles on peut financer certaines formations bénévoles, mais dans ce cas-là je ne pense pas que ce soit possible. Par exemple, dans la branche du sport, il y a un festival qui fonctionne énormément par le bénévolat et où des dispositions particulières ont été prises par les dirigeants bénévoles sur certaines typologies de formation en lien avec leur mandat. Avec ces actions de sensibilisation et ces offres de formation, qui permettent de manière autonome de monter en compétence sur ces différentes questions et il y a également la possibilité de bénéficier d'un accompagnement. Notre mission d'aide à la structuration RH peut intervenir sur ce plan-là. Nous avons aussi la possibilité de mettre en place un accompagnement sur la responsabilité sociétale de l'entreprise, car le bien-être au travail, la sécurité, la gouvernance, la transition écologique, font partie de la responsabilité sociétale de la structure. Cet accompagnement se déroule entre 6 à 12 mois, avec un consultant qui permet de faire un diagnostic sur les problématiques que l'on souhaite traiter, pour ensuite co-écrire un plan d'action qui sera un peu comme une feuille de route sur laquelle on s'appuie. Nous pouvons aussi prendre en charge les nouvelles compétences à déployer.

**Baptiste Heynemann** : À la fin de cette formation, vous avez une attestation. Il y a des outils de communication : vous pouvez orienter les gens vers la Bible ou la Charte du Collectif 50/50. Les référents harcèlement peuvent aussi s'inscrire sur la Bible 50/50 pour que les professionnels puissent engager quelqu'un qui a fait la formation.

**Sophie Lainé** : Le volontariat pour se former reste quand même très minoritaire. Et si des organismes comme l'AFDAS existent, c'est justement pour aller sensibiliser des gens qui n'ont pas cette optique-là. C'est pour cela que nous avons demandé une formation obligatoire pour toutes et tous. Mais effectivement, il y a encore beaucoup de zones grises, et c'est un manque que nous tentons de combler actuellement. Parce que c'est important de former les gens qui ne sont pas intéressés à l'être.

**Chloé Folens :** Dans les 4 formations proposées dans le parcours, est-ce que vous intégrez l'articulation d'une problématique spécifique ? Pourrait-on nommer les facteurs de risques liés aux festivals ?

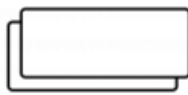
**Baptiste Heynemann :** Le problème des VHSS est sociétal. Il y a des enjeux qui sont visibles dans le secteur du cinéma au sens large. Parmi les facteurs de risques identifiés dans le monde de la culture, il y a la question de l'éloignement : à l'instar des entreprises où l'on côtoie toujours les mêmes personnes, ce n'est pas forcément le cas pour les festivals car ce sont souvent des contrats courts, la situation est festive... ce sont des facteurs désinhibants (les fêtes de fin de tournage par exemple). L'audiovisuel ce sont des métiers de réseau, il y a la crainte de ne pas avoir de boulot, nous sommes dépendants de notre chef de poste... Inconsciemment l'agresseur sait tout ça, il est dans une situation de pouvoir. Il y a aussi le fait de travailler tard le soir, c'est un facteur aggravant dans l'industrie cinématographique (exploitation), c'est d'ailleurs un point abordé dans le plan de prévention. Il y a aussi les festivaliers, car nous n'avons aucun moyen de savoir qui ils sont... Ce sont quelques facteurs de risques parmi un bon nombre.

**Aude Merlet :** La cellule d'écoute psychologique est un peu comme la « dernière roue du carrosse » car l'idée n'est pas d'arriver jusque-là. En 2019, le ministère de la culture a annoncé son plan de lutte contre les VHSS et en parallèle les partenaires sociaux ont souhaité créer cette cellule d'écoute gratuite et anonyme pour les victimes, les témoins et les référents. Cette dernière a été créée en mai 2018 et portée par la Fédération de l'Entreprise du Spectacle Vivant et du Cinéma (FESAC) ; elle est financée par le ministère de la culture, et elle est opérée par AUDIENS c'est-à-dire que nous la mettons en place. La cellule d'écoute s'adresse aux professionnels, aux artistes, aux intermittents et permanents des structures. Pour son fonctionnement, il s'agit d'une cellule d'écoute ouverte sur des horaires de bureaux, il y a aussi un courriel et une plateforme téléphonique. Ce sont des équipes téléphoniques expertes qui connaissent les métiers et les spécificités (psychologues et avocats). Cela permet d'accompagner la personne pour appréhender la situation. Les avocats vont, quant à eux, permettre de qualifier les faits, de mettre des mots juridiques sur la situation. Il va indiquer les démarches et les procédures judiciaires possibles, il va guider la personne, mais ce ne sera pas son avocat. La cellule ne s'intéresse pas aux employeurs, il y a d'autres ressources pour eux. En revanche, nous avons un annuaire en ligne où les employeurs peuvent trouver ces ressources utiles. Nous avons également un kit média, des flyers informatifs... Nous pouvons les envoyer à la demande des organisateurs d'événements. Nous sommes aussi présents sur les événements, entre 15 à 20 présences à l'année.

**Mathy Mendy & Sophie Lainé :** Les derniers chiffres qui datent de décembre 2023, ce qui est révélateur sur le mouvement Me Too. Les appels à la cellule ont augmenté de 75 %, ce qui prouve qu'il faut un élément déclencheur pour que les gens viennent chercher de l'aide (à la suite de l'affaire Judith Godrèche).

**Aude Merlet :** Concernant les appels, ce sont souvent des faits qui remontent depuis plus d'un an. Nous avons remarqué une augmentation de 20 % des appels entre 2022 et 2023. Depuis la création de la cellule, il y a eu 1095 appels ou mails, dont 429 dans notre périmètre précisément. Dans ce périmètre, il y a eu 100 soutiens psychologiques et 131 conseils





juridiques. 27 % des appels concernent d'autres demandes : informations sur la cellule, conseils de la part des référents...

**Baptiste Heynemann** : Le point extrêmement important c'est la question de la formation pour tout le monde, apprendre aux gens à reconnaître des faits de harcèlement et d'agression. À partir du moment où l'on prend conscience, on sait qu'on a été victime ou témoin. Il y a un phénomène social qui est de minimiser la gravité d'un fait, le fait d'être formé permet de reconnaître que ce qui a été vécu ou vu n'est pas normal. Je reviens sur les référents : il joue un rôle essentiel dans le plan de prévention, car si la victime choisit de porter plainte, les éléments du début seront cruciaux, et le référent va être le premier point de contact. S'il ne connaît pas les éléments constitutifs, si la formation n'est pas solide, cela peut fragiliser le dépôt de plainte à venir.

**Mathy Mendy & Sophie Lainé** : Nous militons pour créer un poste dédié aux VHSS qui viendrait sur l'ensemble des tournages pour vérifier que tout se passe bien et qui opte pour une position neutre. Le côté paritaire, c'est le côté neutre. Il faut casser cette défiance, c'est pour cela que nous militons sur un binôme de référents. C'est pour ça que nous souhaiterions un délégué aux VHSS au Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pour que les producteurs puissent avoir cette cellule d'écoute là, ainsi que les techniciens etc. Plus il y aura d'outils, et plus c'est simple pour se défendre.

**Sophie Lainé** : Nous voulons inscrire dans la convention collective la mission de référent harcèlement (out comme le poste de coordinatrice d'intimité). Il y a un très gros travail de prévention. Du côté du cinéma audiovisuel, les trois grands objectifs sont de prévenir, savoir recueillir la parole et reconnaître les signes.

**Mathy Mendy** : Je voulais rajouter que nous avons encore des retours de référents qui auraient aussi besoin de référents. Y'a-t-il des choses qui sont mises en place pour ces derniers ?

**Baptiste Heynemann** : Pour l'instant non, mais nous sommes tout à fait ouverts pour créer cet espace car nous avons des moyens (salles, bureaux...).

**Intervention public** – Je travaille dans un festival à Pessac et nous allons mettre en place des référents sur la prochaine édition. Cette question s'adresse au public, je voulais savoir qui sont vos référents harcèlement et est-ce que cela vous pose un souci si c'est quelqu'un qui tient un poste de direction ? Car c'est souvent le cas.

**Intervention public** – Je travaille sur le Festival Biarritz – Amérique Latine et effectivement je suis la seule permanente. Je me suis formée pour être référente et cela me paraît compliqué car les personnes en CDD ne sont pas toujours aux mêmes postes. J'ai donc créé un kit pour les personnes qui vont me rejoindre dans l'équipe (stagiaires etc) et effectivement cela me posait un problème de m'auto proclamer référente, donc j'ai mis les numéros d'audiens et les ressources que les prestataires ont mises à disposition. Ce qui est important c'est d'en parler, peu importe si c'est un référent ou un collègue. Il faudrait mener aussi une réflexion sur la possibilité de proposer des formations plus larges concernant les festivals.

**Aude Merlet :** Je peux compléter car j'ai une autre casquette, je suis Présidente d'une association dans le secteur de la musique et pour les 2 membres du bureau, nous avons fait une charte. Personnellement, j'ai juste suivi la formation du CNC. Mais du coup ce sont deux personnes de l'administration qui sont référent, nous n'avons qu'une seule salariée, mais nous avons 125 entreprises adhérentes.

**Intervention public –** Je voulais rebondir sur vos expériences, au FIFIB nous avons été confrontés à une situation de violence sexuelle. À ce moment-là, nous n'étions pas formés, nous avons mis en place une cellule de crise pour les membres de l'équipe, pour essayer de voir comment nous devons réagir. Nous avons un collectif de musique à la programmation qui avait l'habitude des événements safe qui nous ont prodigué beaucoup de conseils. Donc il n'y avait pas de référents, mais nous avons mis en place un numéro de téléphone et un mail, tous deux anonymes, qui ont malheureusement servis. Nous avons énormément communiqué sur ce fait d'agression sexuelle, nous avons renforcé les équipes de sécurité. J'ai l'impression que c'est important d'être plusieurs référents au sein de l'équipe afin que les gens se sentent en confiance. Et cela, pas seulement au sein de la direction.

**Baptiste Heynemann :** Je voulais juste rappeler que les montants pour les formations peuvent peut-être freiner les festivals à mettre plusieurs référents, cela peut coûter bien au-delà de 200 € s'il y a des procès par la suite.

**Thomas Delemer :** Juste pour préciser, tout à l'heure pendant une intervention, vous parliez des CDD, ce sont des personnes permanentes qui peuvent être formées pendant leur temps de contrat.

**Chloé Folens :** Faire un discours à l'ensemble des équipes permet de mettre tout le monde d'aplomb sur la tolérance zéro.

**Intervention public –** Comment on fait pour que les personnes qui assistent aux festivals s'engagent dans cette démarche ?

**Sophie Lainé :** La prévention fait énormément. Quand les employeurs s'engagent à vendre un espace de travail safe, avec un entourage safe, ça empêche quand même beaucoup les gens. Ce qui est important c'est de dire à tous les moments de communication aux équipes que l'évènement se veut être sécuritaire sous réserve de lourdes sanctions. C'est de la réalité concrète sur le terrain.

**Intervention public –** À Bayonne pendant les fêtes, il y a eu tout un travail à une époque mené par divers collectifs qui ont fait de la prévention auprès des bars (stickers etc), ce qui a pu dissuader les potentielles agressions dans ces derniers.

**Baptiste Heynemann :** Il y a énormément de ressources sur les sites des organismes, comme AUDIENS ou Collectif 50/50, qui peuvent aussi vous accompagner et répondre à vos questionnements.